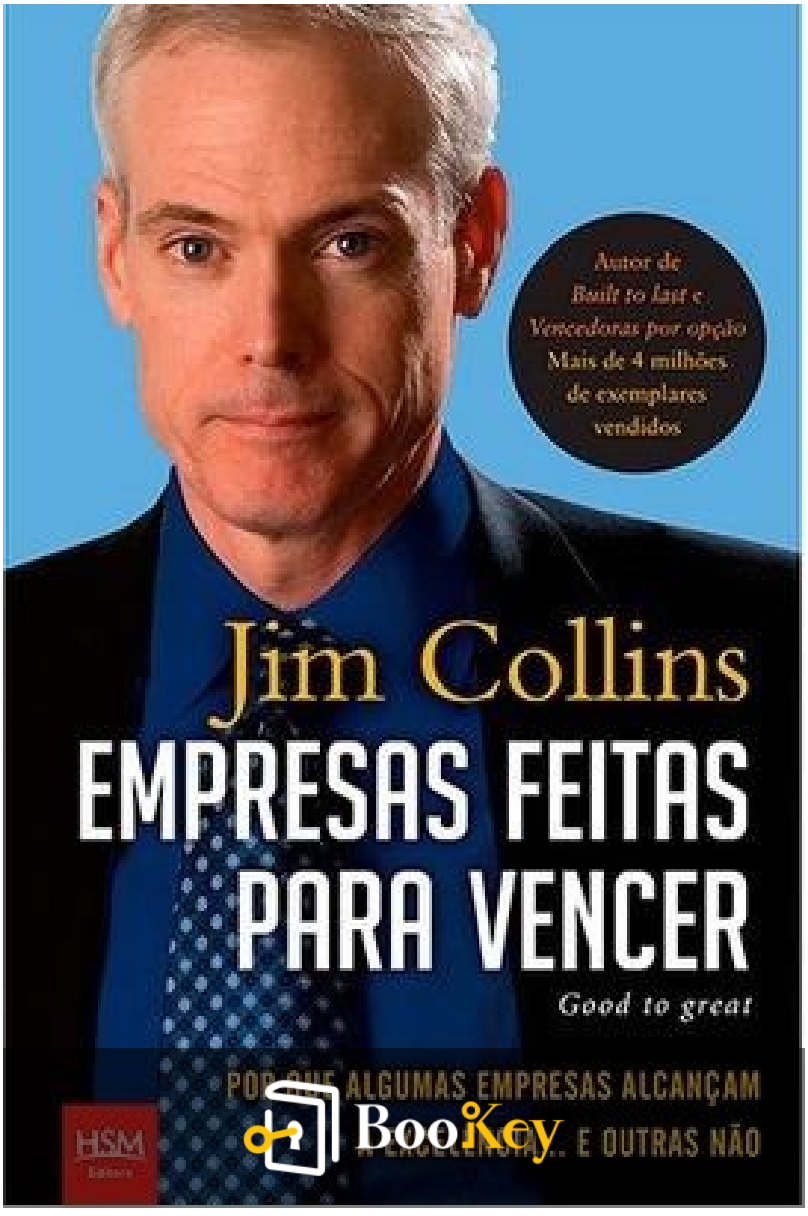
Empresas Feitas para Vencer PDF

James C. Collins



Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Empresas Feitas para Vencer

Por que algumas empresas dão o salto e outras não?

Escrito por Bookey

Saiba mais sobre o resumo de Empresas Feitas para Vencer

Ouvir Empresas Feitas para Vencer Audiolivro

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Sobre o livro

Se você deseja que sua empresa avance, não deve se contentar em ser "boa", mas sim fazer esforços contínuos para alcançar a "grandeza", para que sua companhia se torne mais dinâmica, mais competitiva e perdure por um longo tempo. Então, como as empresas podem superar o gargalo de serem apenas boas? E como podemos construir uma equipe de gestão excelente? Este livro apresenta um conjunto de ideias que, se implementadas com cuidado, permitirão que a maioria das empresas melhore significativamente suas operações e se torne uma empresa excepcional.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Sobre o autor

Jim Collins é um renomado especialista em gestão e autor de best-sellers no mundo dos negócios, cujos livros incluem "Empresas Feitas para Vencer: Hábitos de Sucesso de Empresas Visionárias", "Grandes por Opção: Incerteza, Caos e Sorte—Por Que Alguns Prosperam Apesar de Tudo" e "Como os Poderosos Caem: E Por Que Algumas Empresas Nunca Desistem". Ele passou seus primeiros anos lecionando e pesquisando na Escola de Negócios da Universidade de Stanford, onde recebeu o Prêmio de Ensino Distinto. Em 1995, fundou seu próprio Laboratório de Gestão, onde conduziu pesquisas sobre a vida empresarial com líderes de diversas instituições corporativas e sociais. Jim também atuou como gerente sênior e CEO de empresas de renome mundial, como Merck, Starbucks, Times Spiegel Group e McKinsey & Company.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

Experimente o aplicativo Bookey para ler mais de 1000 resumos dos melhores livros do mundo

Desbloqueie 1000+ títulos, 80+ tópicos

Novos títulos adicionados toda semana

duct & Brand | Liderança & Colaboração | Gerenciamento de Tempo | Relacionamento & Comunica

Estratégia de Negócios | Criatividade | Memórias | Conheça a Si Mesmo | Psicologia Po

mpreendedorismo | História Mundial | Comunicação entre Pais e Filhos | Autocuidado | Mi

Visões dos melhores livros do mundo

Teste gratuito com Bookey

Lista de conteúdo do resumo

Capítulo 1 : Empresas Feitas para Vencer

Capítulo 2 : Liderança Nível 5

Capítulo 3 : Primeiro Quem . . . Depois O Quê

Capítulo 4 : Enfrente os Fatos Brutais (Mas Nunca Perda a Fé)

Capítulo 5 : O Conceito do Ouriço (Simplicidade dentro dos Três Círculos)

Capítulo 6 : Uma Cultura de Disciplina

Capítulo 7 : Aceleradores de Tecnologia

Capítulo 8 : O Volante e o Ciclo da Perdição

Capítulo 9 : De Empresas Feitas para Vencer para Feitas para Durar

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 1 Resumo : Empresas Feitas para Vencer

Seção	Resumo
Título do Capítulo	Bom é o Inimigo do Excelente
Visão Geral	O capítulo apresenta a tese de que "bom é o inimigo do excelente" e discute por que muitas entidades se contentam com a mediocridade em vez de buscar a grandeza.
A Iniciação da Pesquisa	O autor e sua equipe realizaram um estudo de cinco anos sobre empresas que passaram de boas a excelentes, motivados por um desafio relacionado ao trabalho anterior.
Descobertas do Estudo	Identificaram onze empresas que se destacaram significativamente no mercado, visando entender o conceito mais amplo de grandeza corporativa.
Motivação: Curiosidade Indomável	A pesquisa foi impulsionada pela curiosidade e pelo desejo de explorar a grandeza corporativa, semelhante às jornadas de Lewis e Clark.
Visão Geral das Fases da Pesquisa	Fase 1: A Busca - Identificação de empresas com desempenho superior sustentável. Fase 2: Comparado a Quê? - Distinguir empresas excelentes de outras. Fase 3: Dentro da Caixa Preta - Analisando estudos de caso para diferencias principais. Fase 4: Do Caos ao Conceito - Refinando as descobertas para estabelecer um framework.
Conceitos Centrais das Descobertas	- Liderança de Nível 5: Humildade pessoal combinada com vontade profissional. - Primeiro Quem... Depois o Quê: Colocar as pessoas certas nas funções certas primeiro. - Enfrentar os Fatos Brutais: Equilibrar fé no sucesso com checagens de realidade disciplinadas. - O Conceito do Ouriço: Focar na interseção de paixão, capacidade e oportunidade. - Uma Cultura de Disciplina: Garantir pensamento e ação disciplina. - Aceleradores de Tecnologia: Apoiar a transformação em vez de ser o principal motor. - O Conceito do Volante: Reconhecer a transformação gradual em vez de eventos únicos.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Seção	Resumo
Princípios Atemporais	Os princípios são aplicáveis a diversos tipos organizacionais e não se limitam a contextos econômicos específicos.
Conclusão e Convite	O capítulo conclui incentivando os leitores a se envolverem criticamente com o material e a considerarem como elevar uma organização de boa a excelente.

Capítulo 1: Empresas Feitas para Vencer

Visão Geral

Este capítulo apresenta a tese central de que "o bom é inimigo do ótimo", destacando as razões pelas quais muitas entidades—sejam escolas, governos ou empresas—não alcançam a grandeza, muitas vezes se contentando com a mediocridade. O autor compartilha uma anedota de 1996 que motivou uma abrangente jornada de pesquisa sobre o que distingue as grandes empresas das boas.

A Iniciação da Pesquisa

Após ser desafiado sobre a eficácia de um trabalho anterior, o autor e sua equipe de pesquisa embarcaram em um estudo de cinco anos examinando empresas que passaram de boas para grandes. Eles identificaram fatores distintivos e compararam

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

essas empresas com aquelas que permaneceram apenas boas.

Descobertas do Estudo

Um grupo de onze empresas que passaram de boas para grandes foi identificado, que coletivamente alcançou retornos significativos de ações em comparação ao mercado. O capítulo enfatiza que o estudo não se limita a empresas específicas, mas busca responder à questão mais ampla de como empresas boas podem se tornar grandes.

Motivação: Curiosidade Inabalável

A principal motivação do autor por trás da pesquisa foi a curiosidade, semelhante à exploração realizada por Lewis e Clark. O capítulo encapsula a jornada de investigação sobre a grandeza corporativa.

Visão Geral das Fases da Pesquisa

1.
Fase 1: A Busca
- Identificação de empresas que apresentaram desempenho superior sustentado.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

2.

Fase 2: Comparado a o Quê?

- Compreensão do que distingue as empresas que passaram de boas para grandes de empresas semelhantes que não alcançaram a grandeza.

3.

Fase 3: Dentro da Caixa Preta

- Realização de ampla análise qualitativa e quantitativa de estudos de caso para descobrir os principais diferenciadores.

4.

Fase 4: Caos para Conceito

- Refinamento iterativo das descobertas para construir um quadro confiável de conceitos sobre a transformação de boas em grandes.

Conceitos Centrais das Descobertas

O capítulo antecipa conceitos vitais revelados na pesquisa, incluindo:

-

Liderança Nível 5

: Uma combinação de humildade pessoal e vontade profissional entre líderes eficazes.

-

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Primeiro Quem... Depois O Quê

: A importância de colocar as pessoas certas nos papéis certos antes de determinar estratégias.

-

Enfrente os Fatos Brutais

: Equilibrar uma fé inabalável no sucesso com uma confrontação disciplinada da realidade.

-

O Conceito do Ouriço

: Focar no que a empresa pode ser a melhor entre círculos que se intersectam de paixão, capacidade e oportunidade.

-

Uma Cultura de Disciplina

: A necessidade de pessoas e pensamentos disciplinados para impulsionar o desempenho sem controle excessivo.

-

Aceleradores de Tecnologia

: Ver a tecnologia como um ator coadjuvante na transformação e não como o principal motor.

-

O Conceito da Roda de Inércia

: Compreender que as transformações são graduais, não resultantes de eventos singulares.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Princípios Eternos

O autor enfatiza que os princípios descobertos não estão atrelados a um contexto econômico específico, mas são atemporais e podem ser aplicados a vários tipos de organizações, não apenas negócios.

Conclusão e Convite

O capítulo conclui com um convite ao leitor para interagir criticamente com o material, questionando as descobertas enquanto permanece aberto às evidências apresentadas. A busca é enquadrada como uma jornada em direção à compreensão de como elevar uma organização de boa para grande.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Pensamento crítico

Ponto chave:O conceito de que 'bom é o inimigo do ótimo' sugere que a complacência dificulta o progresso.

Interpretação crítica:Enquanto Collins propõe que se contentar com o bom impede o potencial para alcançar o ótimo, é fundamental reconhecer que nem todas as organizações aspiram à 'grandeza' como definida pelo desempenho de mercado ou pelos retornos das ações. Essa dicotomia pode deixar de lado o valor atribuído por organizações à sustentabilidade, ao engajamento comunitário ou ao bem-estar dos funcionários. Esses fatores podem, de fato, constituir uma forma de grandeza para algumas entidades, divergindo da definição centrada nas empresas de Collins. Críticas literárias, como as de Peter Drucker, que enfatizavam a eficácia e a responsabilidade social, argumentam que a 'grandeza' é subjetiva e deve incluir medidas de sucesso mais amplas e diversificadas, além do mero desempenho financeiro.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 2 Resumo : Liderança Nível 5

Seção	Conteúdo
Capítulo 2	Liderança Nível 5
Conceitos Chave	A liderança Nível 5 combina humildade pessoal com determinação profissional, priorizando o sucesso da empresa em detrimento de elogios pessoais.
Estudo de Caso	Darwin E. Smith transformou a Kimberly-Clark em uma líder durante seu mandato como CEO, tomando decisões ousadas apesar de desafios pessoais.
Definindo a Liderança Nível 5	Determinação Profissional: Motivado a alcançar resultados excepcionais para a empresa. Humildade Pessoal: Modesto, redireciona os elogios para os outros.
Diferenças em Relação a Outros Líderes	Líderes Nível 5 focam na empresa em vez da fama pessoal, enquanto líderes egocêntricos muitas vezes preparam seus sucessores para o fracasso.
O Conceito da "Janela e o Espelho"	Líderes Nível 5 atribuem o sucesso a outros e as falhas a si mesmos; em contraste com líderes egocêntricos que culpam os outros.
Encontrando e Cultivando Líderes Nível 5	Líderes Nível 5 em potencial são frequentemente negligenciados; cultivar essa liderança envolve autorreflexão e priorização da organização.
Percepções Inesperadas	Líderes eficazes muitas vezes surgem de dentro das organizações e atribuem o sucesso a suas equipes em vez de características pessoais.
Conclusão	A liderança Nível 5 é vital para a transição de empresas de boas para feitas para vencer e é essencial para resultados sustentados e a saúde organizacional.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 2: Liderança Nível 5

Conceitos Principais

- A liderança Nível 5 representa o auge das capacidades executivas, caracterizada por uma mistura de humildade pessoal e vontade profissional.
- Líderes do Nível 5 priorizam o sucesso da empresa em relação ao reconhecimento ou recompensas pessoais.

Estudo de Caso: Darwin E. Smith

- Darwin Smith transformou a Kimberly-Clark de uma empresa em dificuldades em uma líder de mercado durante suas duas décadas como CEO.
- Apesar de enfrentar desafios pessoais, incluindo um diagnóstico de câncer, Smith tomou decisões ousadas, como vender fábricas tradicionais para focar em produtos para consumidores.
- Seu sucesso em liderança foi marcado por um crescimento impressionante, superando concorrentes como Procter & Gamble.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Definindo a Liderança Nível 5

1.
Vontade Profissional
: Líderes Nível 5 são motivados a produzir resultados excepcionais e são resolutos em fazer o que é necessário para o sucesso de sua empresa.
2.
Humildade Pessoal
: Esses líderes são modestos, evitando a autopromoção e redirecionando o crédito para os outros ou circunstâncias favoráveis.

Diferenças em Relação a Outros Líderes

- Ao contrário de muitos líderes comparativos, que exibem grandes egos e focam na fama pessoal, os líderes Nível 5 mantêm um perfil baixo e promovem os interesses da empresa.
- Ao examinar os estilos de liderança contrastantes, fica claro que líderes excessivamente egocêntricos frequentemente preparam seus sucessores para o fracasso.

O Conceito "Janela e Espelho"

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

- Líderes Nível 5 olham pela janela para dar crédito a outros ou circunstâncias favoráveis pelo sucesso, enquanto olham para o espelho para assumir a responsabilidade por falhas.
- Em contrapartida, líderes comparativos muitas vezes fazem o oposto, culpando fatores externos por suas deficiências enquanto reivindicam sucesso pessoal.

Encontrando e Cultivando Líderes Nível 5

- Líderes potenciais do Nível 5 são comuns, mas frequentemente são negligenciados devido à preferência por executivos de alto perfil.
- Cultivar a liderança Nível 5 envolve promover a autorreflexão, uma dedicação ao sucesso da organização e uma disposição para colocar as necessidades da empresa acima da ambição pessoal.

Insights Inesperados

- O estudo descobriu que muitos líderes eficazes emergem de dentro de suas organizações, em vez de nomeações externas, enfatizando a importância do talento interno.
- A boa sorte desempenha um papel considerável no sucesso

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

dos líderes Nível 5, que atribuem suas conquistas a suas equipes e condições externas positivas, em vez de sua própria grandeza.

Conclusão

- A liderança Nível 5 serve como um componente crucial na transição de uma empresa de boa para excelente, marcada por resultados sustentados e uma dedicação ao sucesso futuro e ao planejamento sucessório.
- Desenvolver traços de liderança Nível 5 é benéfico não apenas para líderes individuais, mas também para a saúde e o sucesso a longo prazo das organizações.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Exemplo

Ponto chave:Aceite a humildade enquanto busca a excelência.

Exemplo:Imagine que você está liderando uma equipe de projeto no trabalho. Você impulsiona sua equipe a cumprir um prazo crítico, dedicando horas extras e orientando todos nos momentos desafiadores. Quando o projeto é bem-sucedido, em vez de levar todo o crédito, você reconhece publicamente os esforços de sua equipe, destacando suas contribuições para o sucesso. Você também reflete sobre os erros cometidos ao longo do caminho, usando-os como lições para projetos futuros. Essa abordagem exemplifica a liderança de Nível 5, combinando humildade pessoal com uma intensa vontade de alcançar resultados excepcionais para a organização.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Pensamento crítico

Ponto chave:A Complexidade do Sucesso na Liderança

Interpretação crítica:Embora Collins defenda a liderança de Nível 5, é crucial reconhecer que atribuir o sucesso organizacional apenas à humildade pessoal e à vontade profissional pode ignorar a natureza multifacetada da liderança. Evidências empíricas sugerem que fatores situacionais, dinâmicas de equipe e até condições econômicas podem influenciar fortemente a eficácia de um líder, apresentando um contraponto ao foco singular do autor nas características individuais (Kirkpatrick & Locke, 1991). A descrição de Collins sugere uma visão determinista da liderança que pode não se aplicar universalmente em diversas indústrias e estilos de liderança, indicando que uma perspectiva mais ampla pode oferecer insights mais abrangentes sobre a liderança eficaz.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 3 Resumo : Primeiro Quem . . . Depois O Quê

Capítulo 3: Primeiro Quem . . . Depois O Quê

Resumo

Neste capítulo, Collins enfatiza que as transformações bem-sucedidas de boas para grandes empresas começam com o foco nas pessoas certas, em vez de definir imediatamente uma nova direção ou estratégia para a empresa. Os líderes que facilitaram essas transformações alinharam suas equipes ao colocar as pessoas certas "no ônibus" antes de decidir o destino do ônibus.

Principais Insights:

1.
Priorize "Quem" em vez de "O Quê":
Os líderes devem focar na recrutaçãodas pessoas certas e dispensar aqueles que não se encaixam na cultura ou missão

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

da empresa.

2.

Adaptabilidade:

Recrutar com base nas pessoas permite maior flexibilidade na mudança de objetivos, pois pessoas motivadas pelos colegas podem se adaptar a novas estratégias.

3.

Autonomia das Pessoas Certas:

Organizações que vão de boas a grandes frequentemente experimentam uma redução na necessidade de uma gestão rigorosa quando as pessoas certas estão no lugar.

4.

Consequências das Pessoas Erradas:

Ter indivíduos errados em uma empresa mina a eficácia de qualquer estratégia, independentemente de quão excelente possa ser a visão.

Estudos de Caso:

Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear texto completo e áudio

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

Por que o Bookey é um aplicativo indispensável para amantes de livros

Conteúdo de 30min
Quanto mais profunda e clara for a interpretação que fornecemos, melhor será sua compreensão de cada título.

Clipes de Ideias de 3min
Impulsione seu progresso.

Questionário
Verifique se você dominou o que acabou de aprender.

E mais
Várias fontes, Caminhos em andamento, Coleções...

Teste gratuito com Bookey

Capítulo 4 Resumo : Enfrente os Fatos Brutais (Mas Nunca Perda a Fé)

Capítulo 4: Enfrente os Fatos Brutais (Mas Nunca Perda a Fé)

Introdução

- Esperanças falsas na liderança levam a erros significativos.

Estudos de Caso da A&P e Kroger

- A&P foi uma vez o maior varejista de alimentos, mas não conseguiu se adaptar às demandas em mudança dos consumidores, levando ao seu declínio.
- A Kroger enfrentou com sucesso a realidade do mercado e evoluiu para um modelo de supermecado, alcançando um crescimento substancial.

Lições Chave da A&P e Kroger

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

- O contraste gritante entre a A&P e a Kroger ilustra a importância de abordar os fatos brutais.
- A administração da A&P ignorou a realidade, mantendo práticas ultrapassadas; a Kroger abraçou a mudança com base na pesquisa de mercado e nos desejos dos clientes.

A Importância de Enfrentar os Fatos Brutais

- Resultados extraordinários surgem de uma série de decisões bem executadas.
- Empresas feitas para vencer priorizam os fatos brutais, levando a caminhos mais claros para a tomada de decisão.

Exemplos de Empresas: Pitney Bowes vs. Addressograph

- A Pitney Bowes prosperou ao enfrentar seus desafios, enquanto a Addressograph vacilou sob má gestão e negação da realidade.
- Uma liderança forte e carismática pode, às vezes, obscurecer a verdade; líderes eficazes priorizam a realidade em relação ao seu próprio ego.

Criando um Clima Onde a Verdade é Ouvinda

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

- Quatro práticas para fomentar uma cultura de transparência:
  1. Liderar com perguntas, não respostas.
  2. Participar de diálogo e debate, não coação.
  3. Realizar autópsias sem culpa.
  4. Construir mecanismos de alerta para prestar atenção às advertências.

Fé Inabalável em Meio aos Fatos Brutais

- Empresas feitas para vencer mantêm uma forte fé em seu potencial enquanto enfrentam realidades duras.
- O Paradoxo de Stockdale: combine a fé no sucesso eventual com o reconhecimento dos desafios atuais.

Conclusão

- Os líderes devem equilibrar otimismo com realismo, garantindo que sua abordagem promova resiliência e adaptabilidade diante da adversidade.

Pontos Chave e Descobertas Inesperadas

- Enfrentar fatos brutais é essencial para encontrar um

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

caminho para a grandeza.
- A liderança não começa com a visão, mas com a compreensão clara da realidade.
- A motivação vem de ter as pessoas certas; o foco deve estar em não desmotivar os indivíduos ao ignorar verdades.

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

Pensamento crítico

Ponto chave:O conceito de confrontar fatos brutais enfatiza um exame rigoroso e inflexível da realidade.

Interpretação crítica:Enquanto Collins argumenta que reconhecer verdades duras é vital para o sucesso organizacional, essa perspectiva pode ignorar as complexidades inerentes à motivação humana e às dinâmicas de liderança. Por exemplo, um foco excessivo em 'fatos brutais' pode levar a uma atitude derrotista, sufocando a criatividade e fomentando um ambiente negativo. Além disso, o contexto histórico da liderança sugere que nem todas as estratégias eficazes estão alinhadas com os princípios de Collins; a liderança carismática tem se mostrado bem-sucedida para muitas organizações, mesmo ignorando realidades desconfortáveis. Pesquisadores como Daniel Pink ilustram a importância da motivação intrínseca no ambiente de trabalho, sugerindo que uma abordagem puramente analítica não captura o espectro completo da liderança eficaz (Pink, D. H. (2011). Drive: A Surprising Truth About What Motivates Us). Portanto, embora confrontar fatos brutais seja de fato crucial, é vital abordar o equilíbrio entre realismo e otimismo com

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

uma compreensão nuanceada das dinâmicas de equipe e motivação.

Capítulo 5 Resumo : O Conceito do Ouriço (Simplicidade dentro dos Três Círculos)

Capítulo 5: O Conceito do Ouriço (Simplicidade dentro dos Três Círculos)

Visão Geral

O Conceito do Ouriço diferencia dois tipos de pensadores: ouriços, que se concentram em uma única ideia simples, e raposas, que são mais dispersas e complexas em seus pensamentos. A parábola enfatiza que, apesar da astúcia das raposas, é o foco direto e singular dos ouriços que leva ao sucesso.

Conceitos Chave

1.
Ouriço vs. Raposa
: Raposas sabem muitas coisas, criando estratégias

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

complexas, enquanto ouriços simplificam realidades complexas em conceitos unificadores que guiam suas ações. Aqueles que lideram empresas de sucesso tendem a ser como os ouriços, focando claramente em sua ideia central.

2.

Os Três Círculos

: Um Conceito do Ouriço é formado na interseção de três questões críticas:

- No que você pode ser o melhor do mundo?
- O que impulsiona seu motor econômico?
- Pelo que você é profundamente apaixonado?

3.

Simplicidade na Estratégia

: Empresas de sucesso operam com ideias claras e simples em vez de estratégias complicadas. A Walgreens é um exemplo, focando em ser a melhor em farmácias convenientes, o que levou a um crescimento excepcional.

Estudos de Caso

-

Walgreens

: Implementou seu conceito com consistência e clareza, levando a lucros substanciais e retornos de mercado.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

-

Eckerd

: Faltou uma estratégia coesa de ouriço, perseguindo crescimento sem foco, e sofreu como resultado.

Motor Econômico

: Compreender seu denominador econômico é crucial. Empresas feitas para vencer identificam um foco singular, como lucro por visita de cliente, o que melhora sua eficácia.

Paixão e Performance

: A paixão genuína pelo que uma empresa faz é essencial. Empresas como a Philip Morris tiveram sucesso não apenas porque tinham um modelo econômico forte, mas também devido à sua profunda paixão por suas indústrias.

Processo Iterativo

: Desenvolver um Conceito do Ouriço não é um evento único, mas um processo contínuo que requer reflexão e diálogo constantes, frequentemente guiados por um conselho de membros informados.

Descobertas Chave

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

- O caminho de bom para excelente envolve um entendimento profundo e uma clareza que superam o simples planejamento estratégico.
- É essencial confrontar fatos brutais enquanto se mantém a fé em encontrar o melhor caminho a seguir.
- Um forte Conceito do Ouriço pode emergir independentemente da posição atual da empresa na indústria ou dos desafios enfrentados.

Em resumo, o Conceito do Ouriço defende uma abordagem focada e apaixonada que aproveita a simplicidade, compreensão e ação consistente, levando ao sucesso sustentável.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 6 Resumo : Uma Cultura de Disciplina

Capítulo 6: Uma Cultura de Disciplina

Visão Geral

Neste capítulo, o conceito de uma Cultura de Disciplina é explorado como essencial para transformar uma boa empresa em uma grande empresa. Destaca que a verdadeira liberdade deve ser equilibrada com responsabilidade, criando uma estrutura que fomenta comportamentos autossuficientes entre os membros da equipe.

Conceitos Principais

1.
Burocracia vs. Disciplina
: As empresas frequentemente desenvolvem estruturas burocráticas para gerenciar a incompetência, o que pode sufocar a criatividade e a inovação. Em contrapartida, uma

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

cultura focada na disciplina prospera quando as pessoas certas estão no lugar, eliminando a necessidade de regras excessivas.

2.
Liberdade dentro de um Estrutura
: Empresas bem-sucedidas incentivam a liberdade individual enquanto mantêm um sistema estruturado. Os líderes são responsáveis por tomar decisões críticas dentro do contexto de protocolos estabelecidos.
3.
Enxaguando seu Queijo Cottage
: A expressão simboliza a extrema diligência em cumprir responsabilidades, semelhante ao comprometimento de um atleta de classe mundial com ações pequenas, mas impactantes, que levam a um sucesso geral maior.
4.
Conceito do Ourico

Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear texto completo e áudio

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

App Store
Escolha dos Editores

22k avaliações de 5 estrelas

Feedback Positivo

Afonso Silva

s cada resumo de livro não só
o, mas também tornam o
m divertido e envolvente. O
tou a leitura para mim.

Fantástico! Brígida Santos

Estou maravilhado com a variedade de livros e idiomas que o Bookey suporta. Não é apenas um aplicativo, é um portal para o conhecimento global. Além disso, ganhar pontos para caridade é um grande bônus!

Fi
O
só
o
O

na Oliveira

correr as
ém me dá
omprar a
ar!

Adoro! Duarte Costa

Usar o Bookey ajudou-me a cultivar um hábito de leitura sem sobrecarregar minha agenda. O design do aplicativo e suas funcionalidades são amigáveis, tornando o crescimento intelectual acessível a todos.

Economiza tempo!

O Bookey é o meu apli
crescimento intelectua
perspicazes e lindame
um mundo de conheci

Aplicativo incrível! Estevão Pereira

Eu amo audiolivros, mas nem sempre tenho tempo para ouvir o livro inteiro! O Bookey permite-me obter um resumo dos destaques do livro que me interessa!!! Que ótimo conceito!!! Altamente recomendado!

Aplicativo lindo

Este aplicativo é um salva-vidas para
de livros com agendas lotadas. Os re
precisos, e os mapas mentais ajudar
o que aprendi. Altamente recomend

Teste gratuito com Bookey

Capítulo 7 Resumo : Aceleradores de Tecnologia

Capítulo 7: Aceleradores de Tecnologia

Introdução à Disrupção Tecnológica

Em 28 de julho de 1999, o preço das ações da drugstore.com disparou em poucos segundos após a estreia na bolsa, ilustrando a expectativa em torno de novas tecnologias. Os investidores foram atraídos pela ideia de que a Internet estava transformando fundamentalmente os negócios, resultando em um entusiasmo irracional por empresas que careciam de modelos de negócios sólidos.

Estudo de Caso Walgreens

Enfrentando a ameaça da concorrência das empresas de tecnologia, a Walgreens adotou uma abordagem reflexiva em vez de reativa. Em vez de apressar-se em empreendimentos na Internet, integraram metodicamente a tecnologia para

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

aprimorar seu modelo de negócios principal—uma filosofia guiada pelo seu Conceito do Ouriço. Isso envolveu a criação de uma plataforma online que se alinhasse com seu objetivo de fornecer serviços farmacêuticos convenientes.

Conceito do Ouriço e Tecnologia

A essência do sucesso nas empresas feitas para vencer está em vincular a tecnologia ao seu Conceito do Ouriço. A Walgreens e empresas semelhantes investiram em tecnologia como um meio de reforçar suas bases estratégicas, em vez de simplesmente adotar tecnologias por estar na moda.

Tecnologia como Acelerador

A tecnologia desempenha um papel fundamental como acelerador deímpeto para as grandes empresas. As empresas líderes não iniciaram suas transformações com tecnologia, mas a aplicaram de maneira inteligente uma vez que definiram suas estratégias de negócios principais. Por exemplo, a Walgreens aplicou tecnologia avançada somente após compreender sua relevância para seu modelo operacional.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

A Importância da Adaptação

Ao longo da história, grandes empresas se adaptaram efetivamente a inúmeras mudanças tecnológicas, revelando que a mudança tecnológica é uma constante. A questão chave para as organizações não é sobre a existência da tecnologia, mas sim sobre como elas pensam estrategicamente em integrá-la em suas operações.

Armadilha Tecnológica e Fatores Culturais

Confiar apenas na tecnologia sem entender os conceitos subjacentes pode levar ao fracasso. Empresas bem-sucedidas mantêm uma cultura que promove o pensamento disciplinado e a ação. Como evidenciado pelas experiências de várias empresas, a gestão bem-sucedida e os fatores culturais influenciam significativamente os resultados, mais do que a destreza tecnológica sozinha.

Medo de Ficar Para Trás

Empresas feitas para vencer exibem uma abordagem calma em relação aos avanços tecnológicos, contrastando fortemente com o medo gerado pela mediocridade e reações

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

frenéticas. Seu foco está em criar um valor excepcional em vez de simplesmente responder à concorrência.

Conclusão: Mudando Perspectivas sobre Tecnologia

O capítulo conclui enfatizando que, embora a tecnologia seja importante, não é o único determinante do sucesso ou colapso de uma empresa. As empresas que fazem a transição de boas para grandes reconhecem a tecnologia como uma ferramenta que deve estar inserida dentro de seus objetivos estratégicos definidos, permitindo que alcancem avanços em vez de meramente acompanhar tendências.

Resumo dos Pontos Chave

- Organizações feitas para vencer adotam uma abordagem disciplinada em relação à tecnologia, integrando-a somente quando se encaixa em seu Conceito do Ouriço.
- Empresas bem-sucedidas veem a tecnologia como um método para aumentar o ímpeto, aparecendo como inovadoras apenas após definir suas estratégias principais.
- Uma cultura focada na adaptação reflexiva, em vez de estratégias reativas, é central para manter vantagens competitivas.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

- Evidências históricas mostram que a mudança tecnológica não é a principal causa do declínio; em vez disso, o fracasso da gestão desempenha um papel maior.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 8 Resumo : O Volante e o Ciclo da Perdição

Capítulo 8: O Volante e o Ciclo da Perdição

Visão Geral

Este capítulo descreve o conceito de volante como uma metáfora para o processo gradual de transformação de empresas boas em empresas feitas para vencer. Destaca que transformações significativas são cumulativas e se constroem ao longo do tempo por meio de esforços consistentes, em vez de sucessos dramáticos e repentinos.

Construção e Superação

- O volante representa um processo cumulativo de esforço que leva à superação.
- Diferentemente das representações na mídia, que retratam sucessos repentinos, a jornada de boas para grandes envolve ações e decisões consistentes que se acumulam ao longo do

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

tempo.
- Exemplo: A transformação da Circuit City levou uma década de decisões estratégicas antes de alcançar um crescimento significativo e reconhecimento público.

Padrões Entre as Empresas

- Transições bem-sucedidas compartilham uma construção sistemática seguida de um impulso de superação, enquanto empresas comparativas frequentemente caem em um "ciclo da perdição" resultante de ações inconsistentes.
- Empresas comparativas costumam perseguir aquisições equivocadas ou mudanças radicais sem compreender a necessidade de uma base sólida—uma estratégia que leva ao fracasso.

O Ciclo da Perdição vs. O Volante

- O ciclo da perdição é caracterizado por mudanças de direção erráticas, aquisições impulsivas e falta de impulso sustentável.
- Empresas no ciclo da perdição frequentemente mudam de liderança e estratégias com frequência, levando à estagnação em vez de crescimento.

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

Consistência e O Efeito Volante

- Empresas feitas para vencer se destacam ao manter a consistência, construindo sobre sucessos anteriores e utilizando o efeito volante para gerar impulso e alinhar suas equipes naturalmente.
- Elas não dependem de programas motivacionais chamativos, mas demonstram através de resultados tangíveis que ajudam a ganhar apoio interno e externo para suas estratégias.

Gerenciando Pressões e Aquisições

- Empresas feitas para vencer gerenciam pressões de curto prazo de forma eficaz enquanto focam em transformações de longo prazo.
- Aquisições bem-sucedidas ocorrem apenas depois que uma empresa obteve impulso e não como um atalho para o sucesso.

Conclusão

- A essência da jornada de boas para grandes envolve ações

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

consistentes e disciplina, que podem não render reconhecimento imediato, mas se acumulam para criar um impulso significativo ao longo do tempo.
- O desafio, então, se torna manter a grandeza e navegar pelas complexidades futuras após alcançar o sucesso.

Resumo do Capítulo

- Transformações de boas empresas para empresas feitas para vencer parecem dramáticas externamente, mas são orgânicas internamente.
- Não existem momentos únicos de superação; as transformações ocorrem através de uma série de esforços acumulados.
- Empresas comparativas frequentemente recorrem ao ciclo da perdição de estratégias inconsistentes, enquanto empresas feitas para vencer seguem um modelo de volante coerente.
- A liderança eficaz prioriza a consistência, os resultados e a estratégia de longo prazo em vez de visibilidade ou sucesso imediato.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 9 Resumo : De Empresas Feitas para Vencer para Feitas para Durar

Capítulo 9: De Empresas Feitas para Vencer para Feitas para Durar

Introdução

O capítulo discute a conexão entre os conceitos revelados em "Empresas Feitas para Vencer" e "Feitas para Durar." O autor reflete sobre como "Feitas para Durar" serviu como base para sua pesquisa, mas eventualmente decidiu abordar o estudo de "Empresas Feitas para Vencer" de forma independente para evitar viés.

Principais Conclusões

1.
Estruturas Sobrepostas
: Os primeiros líderes de empresas duradouras aplicaram os princípios de "Empresas Feitas para Vencer" enquanto

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

construíam seus negócios, embora como empreendedores e não como CEOs.

2.

Relação Sequencial

: "Empresas Feitas para Vencer" atua como um prelúdio para "Feitas para Durar," oferecendo estratégias para alcançar grandes resultados, que podem então ser transformados em excelência duradoura através dos princípios em "Feitas para Durar."

Conceitos Fundamentais

-

Mudança de Resultados Sustentados para Grandeza Duradoura

: Para uma empresa evoluir de alcançar grandes resultados para uma grandeza duradoura, é crucial identificar valores centrais e um propósito além do lucro.

Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear texto completo e áudio

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

Ler, Compartilhar, Empoderar

Conclua Seu Desafio de Leitura, Doe Livros para Crianças Africanas.

O Conceito

BOOKS FOR AFRICA × ×

Esta atividade de doação de livros está sendo realizada em conjunto com a Books For Africa.Lançamos este projeto porque compartilhamos a mesma crença que a BFA: Para muitas crianças na África, o presente de livros é verdadeiramente um presente de esperança.

A Regra

Ganhe 100 pontos → **Resgate um livro** → **Doe para a África**

Seu aprendizado não traz apenas conhecimento, mas também permite que você ganhe pontos para causas beneficentes! Para cada 100 pontos ganhos, um livro será doado para a África.

Teste gratuito com Bookey

Melhores frases do Empresas Feitas para Vencer por James C. Collins com números de página

Ver no site do Bookey e gerar imagens de citações bonitas

Capítulo 1 | Frases das páginas 15-34

1. Bom é o inimigo do ótimo.
2. Poucas pessoas alcançam vidas grandiosas, em grande parte porque é tão fácil se contentar com uma vida boa.
3. Uma boa empresa pode se tornar uma grande empresa e, se sim, como?
4. Acreditamos que quase toda organização pode melhorar substancialmente sua estatura e desempenho, talvez até se tornar grandiosa, se aplicar conscientemente o conjunto de ideias que descobrimos.
5. A grandeza, na verdade, é em grande parte uma questão de escolha consciente.
6. Sim, o mundo está mudando e continuará a fazê-lo. Mas isso não significa que devemos parar a busca por princípios atemporais.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

7. Afinal, é sobre uma coisa: os princípios atemporais de Empresas Feitas para Vencer.
8. Os melhores alunos são aqueles que nunca acreditam totalmente em seus professores.

Capítulo 2 | Frases das páginas 35-66

1. Você pode realizar qualquer coisa na vida, desde que não se importe quem receba o crédito.
2. Nunca parei de tentar me qualificar para o trabalho.
3. Líderes de Nível 5 direcionam suas necessidades egoístas para longe de si mesmos e em direção ao objetivo maior de construir uma grande empresa.
4. Líderes de Nível 5 são um estudo em dualidade: modestos e obstinados, humildes e destemidos.
5. Líderes de Nível 5 olham pela janela para atribuir crédito a fatores externos quando as coisas vão bem, e olham no espelho para atribuir responsabilidade quando as coisas vão mal.
6. Eu quero olhar da minha varanda para uma das grandes empresas do mundo algum dia e poder dizer: ‘Eu trabalhei

Mais livros gratuitos no Bookey
Escanear para baixar

lá.’

Capítulo 3 | Frases das páginas 67-97

1. Haverá momentos em que não podemos esperar por ninguém. Agora, ou você está no ônibus ou fora dele.
2. Os líderes Empresas Feitas para Vencer entenderam três verdades simples.
3. Primeiro quem, em vez de o quê, você pode se adaptar mais facilmente a um mundo em mudança.
4. Uma grande visão sem grandes pessoas é irrelevante.
5. Se você começar com 'quem', em vez de 'o que', pode se adaptar mais facilmente a um mundo em mudança.
6. No momento em que você sente a necessidade de gerenciar alguém de perto, você cometeu um erro na contratação.
7. Você consegue as melhores pessoas, transforma-as nos melhores gerentes do setor e aceita o fato de que alguns deles serão recrutados para se tornarem CEOs de outras empresas.
8. As pessoas não são seu ativo mais importante. As pessoas

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

certas são.

9. Primeiro quem, depois o quê—como uma disciplina rigorosa, aplicada de forma consistente.
10. Ser rigoroso significa aplicar consistentemente padrões exigentes em todos os momentos e em todos os níveis, especialmente na alta gestão.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Escanear para baixar

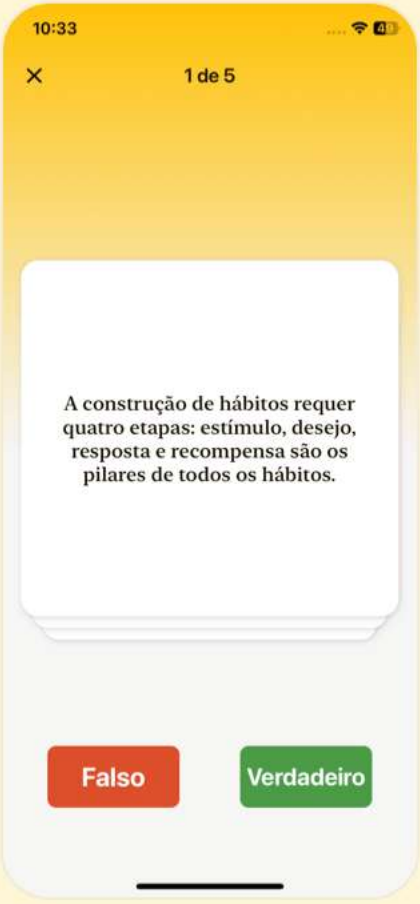
Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play



Capítulo 4 | Frases das páginas 98-127

1. Não há erro maior na liderança pública do que criar falsas esperanças que logo serão desfeitas.
2. Fatos são melhores do que sonhos.
3. Devemos manter a fé de que prevaleceremos no final, independentemente das dificuldades.
4. Você nunca deve confundir a fé de que prevalecerá no final—que você nunca pode perder—com a disciplina de confrontar os fatos mais brutais da sua realidade atual.
5. No momento em que um líder permite que ele mesmo se torne a principal realidade com a qual as pessoas se preocupam, em vez de a realidade ser a principal realidade, você tem uma receita para a mediocridade, ou pior.
6. Havia um certo caráter churchilliano no que estávamos fazendo. Tínhamos uma vontade muito forte de viver... por Deus, vamos vencer isso. Pode levar cem anos, mas vamos persistir por cem anos, se for isso que for necessário.

Capítulo 5 | Frases das páginas 128-168

1. Conhece-te a ti mesmo.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

2.A raposa sabe muitas coisas, mas o ouriço sabe uma coisa importante.

3.Aqueles que deixam as maiores pegadas... têm milhares chamando atrás deles: ‘Boa ideia, mas você foi longe demais!’

4.Para ser claro, os ouriços não são estúpidos. Muito pelo contrário. Eles entendem que a essência de uma profunda percepção é a simplicidade.

5.A diferença estratégica essencial... reside em duas distinções fundamentais.

6.Um Conceito do Ouriço não é uma meta para ser o melhor, uma estratégia para ser o melhor, uma intenção para ser o melhor, um plano para ser o melhor. É uma compreensão do que você pode ser o melhor.

7.O Conceito do Ouriço simplifica um mundo complexo e torna as decisões muito mais fáceis.

8.O que impulsiona seu motor econômico?

9.Devemos fazer apenas aquelas coisas pelas quais podemos nos apaixonar.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 6 | Frases das páginas 169-200

1. A liberdade é apenas parte da história e metade da verdade. É por isso que recomendo que a Estátua da Liberdade na Costa Leste seja substituída por uma Estátua da Responsabilidade na Costa Oeste.
2. George Rathmann evitou essa espiral de morte empreendedora. Ele compreendia que o propósito da burocracia é compensar a incompetência e a falta de disciplina — um problema que na maior parte desaparece se você tiver as pessoas certas desde o início.
3. O que eu aprendi com a Abbott foi a ideia de que, quando você define seus objetivos para o ano, você os registra de forma concreta. Você pode mudar seus planos ao longo do ano, mas nunca muda aquilo com o que você se mede.
4. As empresas que passaram de boas a ótimas construíram um sistema consistente com limites claros, mas também deram às pessoas liberdade e responsabilidade dentro desse sistema.
5. Uma cultura de disciplina envolve uma dualidade. Por um

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

lado, exige pessoas que adiram a um sistema consistente; por outro lado, dá às pessoas liberdade e responsabilidade dentro desse sistema.

6. A questão é primeiro conseguir pessoas autodisciplinadas que se envolvem em um pensamento muito rigoroso, que então tomam ações disciplinadas dentro do contexto de um sistema consistente projetado em torno do Conceito do Ouriço.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Escanear para baixar

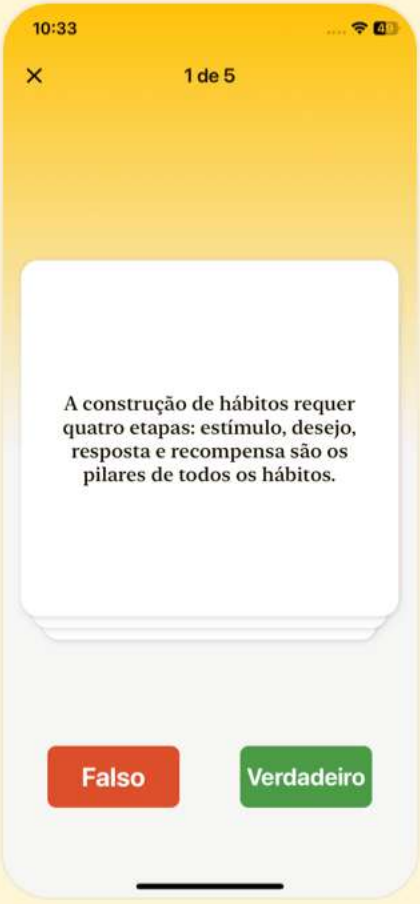
Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play



Capítulo 7 | Frases das páginas 201-226

1. A maioria dos homens preferiria morrer a pensar. Muitos o fazem.
2. Eles decidiram pausar e refletir. Eles decidiram usar suas mentes. Eles decidiram pensar!
3. A tecnologia se torna um acelerador de momentum, não um criador dele.
4. Nunca houve um exemplo melhor dessa diferença do que durante a bolha tecnológica do final dos anos 1990.
5. A tecnologia não pode transformar uma boa empresa em uma ótima, nem sozinha evitar desastres.
6. Aqueles que construíram as empresas feitas para vencer não eram motivados pelo medo.

Capítulo 8 | Frases das páginas 227-256

1. Empresas Feitas para Vencer surge como um processo acumulativo — passo a passo, ação por ação, decisão por decisão, giro por giro da engrenagem — que resulta em resultados sustentados e espetaculares.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

2. A imagem da engrenagem capta a sensação geral do que era estar dentro das empresas enquanto elas passavam de boas para ótimas. Não importa o quão dramático seja o resultado final, as transformações de boas para ótimas nunca aconteceram de uma só vez.
3. Você não conseguiria responder; é apenas uma pergunta sem sentido. Foi a primeira empurrão? A segunda? A quinta? A centésima? Não! Foram todas somadas em um acúmulo geral de esforço aplicado em uma direção consistente.
4. As empresas que passaram de boas para ótimas não tinham nome para suas transformações. Não havia evento de lançamento, não havia slogan, nada com uma sensação programática.
5. Em resumo, seu desafio não será mais como passar de bom para ótimo, mas como passar de ótimo para duradouramente ótimo.
6. Um poder imenso existe no fato da melhoria contínua e na entrega de resultados.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 9 | Frases das páginas 257-285

1. É o seu trabalho na vida que é a sedução definitiva.
2. Quando começamos o projeto de pesquisa Empresas Feitas para Vencer, nos deparamos com um dilema: Como deveríamos pensar nas ideias de Feitas para Durar enquanto fazíamos a pesquisa Empresas Feitas para Vencer?
3. Para fazer a transição de uma empresa com resultados excelentes sustentados para uma empresa grande e duradoura de estatura icônica, aplique o conceito central de Feitas para Durar: Descubra seus valores fundamentais e propósito além de apenas fazer dinheiro.
4. De alguma forma, ao longo dos anos as pessoas tiveram a impressão de que o Wal-Mart era... apenas essa grande ideia que se transformou em um sucesso da noite para o dia. Mas... foi um desdobramento de tudo que estávamos fazendo desde [1945].
5. Nenhuma empresa pode crescer sua receita consistentemente mais rápido do que sua capacidade de

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

conseguir pessoas certas o suficiente para implementar esse crescimento e ainda se tornar uma grande empresa.

6. Empresas grandes e duradouras não existem apenas para entregar retornos aos acionistas. De fato, em uma verdadeira grande empresa, lucros e fluxo de caixa se tornam como sangue e água para um corpo saudável: Eles são absolutamente essenciais para a vida, mas não são o ponto central da vida.
7. Se você está envolvido em um trabalho que ama e se importa, por qualquer motivo, então é impossível imaginar não tentar torná-lo grandioso. É simplesmente uma condição.
8. Quando você faz isso, começará a crescer, inevitavelmente, rumo a se tornar um líder Nível 5.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Escanear para baixar

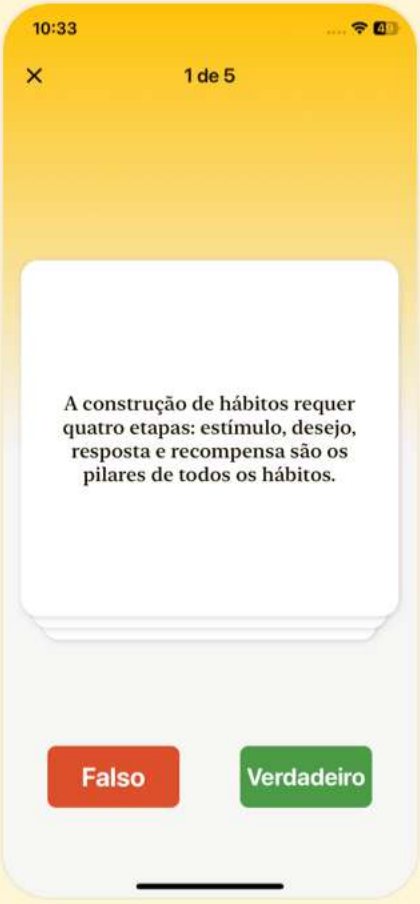
Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play



Empresas Feitas para Vencer Perguntas

Ver no site do Bookey

Capítulo 1 | Empresas Feitas para Vencer| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Por que o bom é considerado o inimigo do ótimo?

Resposta:O bom permite que pessoas e organizações se conformem com a mediocridade em vez de buscarem a excelência. Quando algo é apenas bom, torna-se muito fácil aceitá-lo, sufocando assim a busca pela grandeza. Poucas pessoas e empresas alcançam seu máximo potencial porque se sentem confortáveis em serem apenas boas.

2.Pergunta

Qual foi a principal questão que inspirou a pesquisa em 'Empresas Feitas para Vencer'?

Resposta:A questão central foi: 'Uma boa empresa pode se tornar uma grande empresa e, se sim, como?' Essa questão surgiu da percepção de que muitas empresas apenas

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

alcançam um sucesso moderado e nunca tentam chegar à grandeza.

3.Pergunta

Quais insights foram adquiridos a partir da conversa durante o jantar com Bill Meehan?

Resposta:A crítica de Meehan destacou que a maioria das empresas discutidas em 'Empresas Feitas para Vencer' sempre foram grandes, o que levou à importante realização de que empresas que começam boas enfrentam desafios únicos ao tentar se tornar grandes. Isso gerou a pesquisa para entender como as empresas podem fazer essa transição.

4.Pergunta

Quais foram os resultados da pesquisa conduzida ao longo de cinco anos?

Resposta:A pesquisa identificou fatores chave que permitem que empresas transitem de boas para grandes. Isso incluiu entender estilos de liderança, a importância de ter as pessoas certas na equipe, confrontar verdades difíceis e manter uma cultura de disciplina. A grandeza mostrou-se resultado não de

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

sorte ou mudanças dramáticas, mas de esforço contínuo e comprometimento.

5.Pergunta

Como a Walgreens ilustrou o conceito de transformar o bom em ótimo?

Resposta:A Walgreens era uma empresa média que se transformou na década de 1970. Superou vários gigantes da indústria ao implementar estratégias eficazes e práticas disciplinares, demonstrando que até mesmo empresas sem um início notável podem alcançar grandes resultados por meio de esforços focados.

6.Pergunta

O que envolve a Liderança de Nível 5?

Resposta:A Liderança de Nível 5 é caracterizada por uma combinação de humildade pessoal e vontade profissional. Esses líderes focam no sucesso de sua empresa e de seu pessoal, em vez de buscar fama ou reconhecimento pessoal, liderando pelo exemplo e promovendo um ambiente onde outros possam se destacar.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

7.Pergunta

Qual é a importância do Conceito do ouriço na transição do bom para o ótimo?

Resposta:O Conceito do ouriço enfatiza a necessidade de encontrar uma abordagem simples e focada para os negócios, que alinha o que você é profundamente apaixonado, o que você pode ser o melhor e o que impulsiona seu motor econômico. Essa clareza permite que as empresas concentrem seus esforços de forma eficaz e alcancem sucesso sustentado.

8.Pergunta

Por que a ideia de uma 'cultura de disciplina' é importante para grandes empresas?

Resposta:Uma cultura de disciplina significa que uma empresa pode operar de forma eficaz sem a necessidade de controles excessivos ou burocracia. Quando os indivíduos assumem responsabilidades e são autodisciplinados, a organização pode responder de forma mais ágil a desafios e oportunidades, promovendo um desempenho sustentado ao

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

longo do tempo.

9.Pergunta

Como boas organizações podem se tornar grandes, de acordo com o livro?

Resposta:Quase qualquer organização pode melhorar substancialmente e potencialmente se tornar grande ao aplicar conscientemente a estrutura de ideias descobertas durante a pesquisa — transformando suas práticas, promovendo a liderança adequada e mantendo esforços disciplinados.

10.Pergunta

O que se deve levar em conta em relação aos princípios encontrados em 'Empresas Feitas para Vencer'?

Resposta:Os princípios encontrados em 'Empresas Feitas para Vencer' são atemporais e aplicáveis em vários tipos de organizações, não apenas em corporações. Eles ressaltam que a grandeza é alcançável por meio de escolhas deliberadas, esforço consistente e adesão a verdades fundamentais sobre liderança, disciplina e foco.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Capítulo 2 | Liderança Nível 5| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é a essência da Liderança de Nível 5 de acordo com o capítulo?

Resposta:A Liderança de Nível 5 representa uma combinação de extrema humildade pessoal e intensa vontade profissional. Líderes desse nível são altamente ambiciosos, mas sua ambição é, em primeiro lugar, pela empresa, não por si mesmos.

2.Pergunta

Quem é Darwin E. Smith e qual foi seu impacto na Kimberly-Clark?

Resposta:Darwin E. Smith foi o CEO da Kimberly-Clark que transformou a empresa de uma produtora de papel medíocre para uma líder em produtos de consumo, alcançando retornos de ações notáveis, muito acima da média do mercado.

3.Pergunta

O que o autor sugere sobre a imagem tradicional dos líderes nos negócios?

Resposta:O autor critica a noção de que líderes maiores que a

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

vida ou salvadores são essenciais para o sucesso da empresa. Em vez disso, o estudo descobriu que líderes modestos e humildes promoveram as melhores transições de uma empresa boa para uma empresa feita para vencer.

4.Pergunta

A liderança de Nível 5 pode ser aprendida ou desenvolvida?

Resposta:Embora a pesquisa indique que a maioria das empresas bem-sucedidas tinha liderança de Nível 5, não é claro se alguém pode se tornar um líder de Nível 5. No entanto, praticar disciplinas associadas a uma liderança eficaz pode ajudar indivíduos a desenvolver essas características.

5.Pergunta

Qual decisão crucial Darwin Smith tomou para a Kimberly-Clark e qual foi sua importância?

Resposta:Darwin Smith decidiu vender as fábricas da Kimberly-Clark e investir completamente na indústria de produtos de papel para consumidores. Esse movimento foi considerado extremamente ousado, mas acabou levando ao

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

notável sucesso da empresa, superando concorrentes importantes.

6.Pergunta

Descreva os estilos de liderança contrastantes dos líderes de Nível 5 em comparação com os líderes comuns.

Resposta:Os líderes de Nível 5 são caracterizados por uma humildade convincente e a disposição de olhar para fora de si mesmos para atribuir créditos durante os sucessos, enquanto assumem total responsabilidade durante os fracassos. Em contraste, os líderes comuns costumam buscar glória pessoal e culpar fatores externos pelos resultados ruins.

7.Pergunta

Quais traços comuns foram observados entre os líderes de Nível 5?

Resposta:Os líderes de Nível 5 demonstraram determinação inabalável, uma dedicação aos resultados de longo prazo, humildade, diligência e uma forte capacidade de construir uma empresa duradoura, frequentemente colocando a instituição acima do reconhecimento individual.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

8.Pergunta

Como Colman Mockler exemplificou a liderança de Nível 5?

Resposta:Colman Mockler lutou contra tentativas de aquisição hostil para manter a Gillette focada em seu sucesso de longo prazo, em vez de buscar benefícios pessoais, demonstrando altruísmo e compromisso com o futuro da empresa.

9.Pergunta

Qual é o papel da 'sorte' no sucesso segundo os líderes de Nível 5?

Resposta:Os líderes de Nível 5 costumam atribuir seu sucesso à boa sorte e às contribuições dos outros, contrastando com os líderes comuns, que tendem a se creditar pelo sucesso e culpar fatores externos quando ocorrem falhas.

10.Pergunta

Qual é o conceito da 'janela e o espelho' descrito no capítulo?

Resposta:O conceito da 'janela e o espelho' descreve como os

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

líderes de Nível 5 olham pela janela para creditar os outros pelo sucesso, enquanto olham no espelho para assumir a responsabilidade pelos fracassos, ao passo que os líderes comuns fazem o oposto.

11.Pergunta

Quais desafios os conselhos enfrentam ao escolher líderes?

Resposta:Os conselhos frequentemente priorizam erroneamente características de celebridade e maiores que a vida na seleção de líderes, negligenciando o potencial de líderes de Nível 5 mais discretos e eficazes, que incorporam a humildade e a vontade profissional necessárias para organizações verdadeiramente grandes.

12.Pergunta

Resuma a visão do capítulo sobre como cultivar futuros líderes de Nível 5.

Resposta:O capítulo sugere que potenciais líderes de Nível 5 são abundantes, mas muitas vezes passam despercebidos. Cultivar a autorreflexão, a mentoria e um foco em contribuir,

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

em vez de buscar ganho pessoal, pode ajudar indivíduos a evoluir em líderes de Nível 5 eficazes.

Capítulo 3 | Primeiro Quem . . . Depois O Quê| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é o primeiro passo para transformar uma empresa de boa para excelente, segundo o Capítulo 3?

Resposta:Primeiro, coloque as pessoas certas no ônibus e tire as pessoas erradas, antes de decidir o destino.

2.Pergunta

Por que é mais benéfico focar em quem ao invés de o quê ao tomar decisões de negócios?

Resposta:Focar em quem permite uma maior adaptabilidade à mudança; se as pessoas certas estão a bordo, elas podem dirigir o ônibus na direção certa à medida que as circunstâncias mudam.

3.Pergunta

Como a equipe certa impacta a gestão e motivação de uma empresa?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:Quando as pessoas certas estão na equipe, isso reduz a necessidade de uma gestão rigorosa; elas são auto-motivadas para alcançar grandes resultados.

4.Pergunta

Uma empresa ainda pode ser bem-sucedida com uma grande visão, mas as pessoas erradas?

Resposta:Não, uma grande visão sem grandes pessoas é irrelevante.

5.Pergunta

Como Dick Cooley abordou a aquisição de talentos no Wells Fargo?

Resposta:Cooley injetou um fluxo interminável de talentos no Wells Fargo, contratando pessoas excepcionais independentemente dos cargos específicos, para se preparar para futuras mudanças na indústria bancária.

6.Pergunta

Qual lição pode ser aprendida com os estilos de gestão do Wells Fargo e do Bank of America?

Resposta:O Wells Fargo enfatizou a aquisição de talentos de alto nível e a construção de uma equipe forte, enquanto o

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

modelo de liderança mais fraco do Bank of America prejudicou sua capacidade de se adaptar e prosperar.

7.Pergunta

O que significa 'primeiro quem' no contexto de liderança?

Resposta:Significa priorizar as pessoas certas na sua organização antes de determinar a direção estratégica.

8.Pergunta

Como a compensação se relaciona com a eficácia organizacional em empresas de boas a grandes?

Resposta:Empresas de boas a grandes não encontraram uma correlação direta entre a compensação executiva e transições bem-sucedidas, indicando que ter as pessoas certas era mais crítico.

9.Pergunta

Quais são as três disciplinas práticas para decisões rigorosas sobre pessoas?

Resposta:1. Não contrate quando estiver em dúvida; continue procurando. 2. Aja rapidamente quando uma mudança for necessária. 3. Alocar talentos de topo às maiores

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

oportunidades.

10.Pergunta

A ideia de que 'as pessoas são seu ativo mais importante' é precisa de acordo com as descobertas?

Resposta:Não, as pessoas certas são muito mais importantes do que apenas 'pessoas' como um todo.

11.Pergunta

Por que o autor sugeriu que os executivos deveriam passar tempo descobrindo quem está onde no ônibus?

Resposta:Ajustar adequadamente as habilidades aos papéis garante que as pessoas certas sejam colocadas nas posições certas, o que pode levar a melhores resultados para a empresa.

12.Pergunta

O que George Weissman, da Philip Morris, quis dizer ao descrever sua experiência na empresa como um 'romance apaixonado'?

Resposta:Seu sentimento reflete uma camaradagem profunda e respeito entre colegas, sublinhando como trabalhar com pessoas ótimas pode aumentar a realização profissional e

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

pessoal.

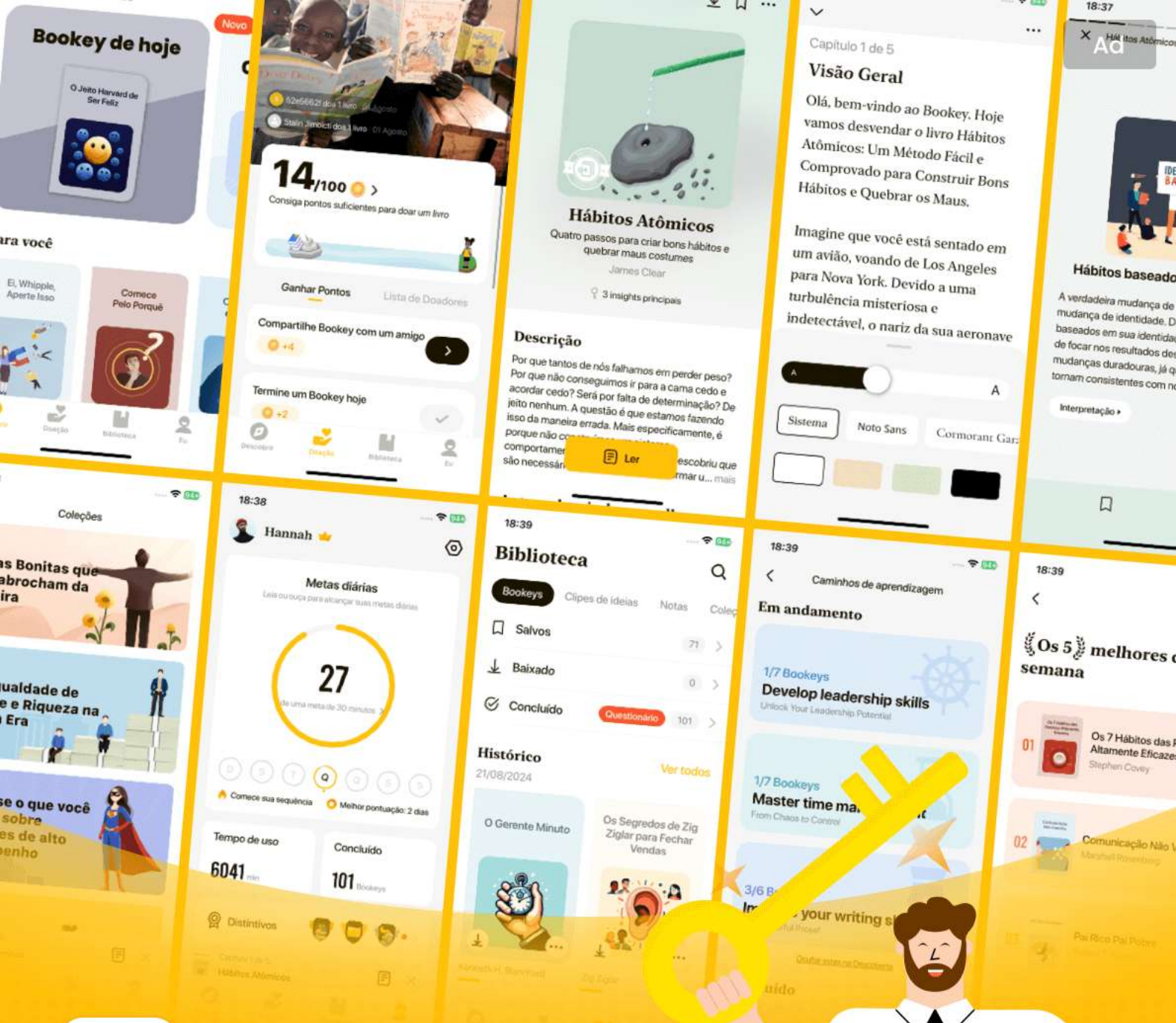
13.Pergunta

Como aderir ao princípio do 'primeiro quem' pode contribuir para alcançar uma vida excelente?

Resposta:Ao cercar-se de pessoas que você ama e respeita no trabalho e na vida, você pode alcançar tanto sucesso profissional quanto felicidade pessoal.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar



As melhores ideias do mundo desbloqueiam seu potencial

Essai gratuit avec Bookey

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play

Escanear para baixar

Capítulo 4 | Enfrente os Fatos Brutais (Mas Nunca Perda a Fé)| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é uma lição significativa aprendida a partir das comparações entre A&P e Kroger no Capítulo 4?

Resposta:A&P falhou em confrontar os fatos brutais sobre as demandas de mercado em mudança e, em última instância, diminuiu devido à sua incapacidade de se adaptar, enquanto a Kroger abraçou essas verdades, transformando-se em uma das principais redes de supermercados ao evoluir seu modelo de negócios para atender às necessidades dos clientes.

2.Pergunta

Por que o conceito de confrontar fatos brutais é importante para a liderança?

Resposta:Confrontar fatos brutais é crucial porque permite que os líderes tomem decisões informadas com base na realidade, em vez de no pensamento ilusório. Isso leva a estratégias melhores e pode evitar o declínio de uma

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

empresa.

3.Pergunta

O que é o Paradoxo de Stockdale e como ele se aplica à liderança empresarial?

Resposta:O Paradoxo de Stockdale afirma que é necessário manter uma fé inabalável no objetivo final enquanto se confronta as duras realidades da situação atual. Nos negócios, isso significa acreditar no sucesso eventual enquanto se aborda os desafios de forma realista.

4.Pergunta

Como os estilos de liderança de Roy Ash e Alan Wurtzel diferiam?

Resposta:Roy Ash exemplificou um líder carismático que perseguia grandes visões sem reconhecer a realidade, levando ao fracasso na Addressograph, enquanto Alan Wurtzel liderou com perguntas e buscou entendimento, facilitando uma reviravolta bem-sucedida na Circuit City.

5.Pergunta

O que se entende por 'criar uma cultura onde a verdade é ouvida'?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:Isso significa promover um ambiente em que os funcionários se sintam seguros para expressar desafios e fornecer feedback honesto, permitindo que a organização reconheça problemas e os aborde de forma eficaz.

6.Pergunta

Como as empresas podem implementar a prática de liderar com perguntas em vez de respostas?

Resposta:Os líderes podem envolver suas equipes em discussões fazendo perguntas abertas que provoquem reflexão e exploração, em vez de direcioná-las a respostas específicas. Essa abordagem incentiva a colaboração e a inovação.

7.Pergunta

Por que o carisma pode ser visto como uma desvantagem na liderança, segundo o capítulo?

Resposta:O carisma pode ofuscar a realidade, fazendo com que as equipes retenham verdades desagradáveis para proteger os sentimentos ou opiniões dos líderes, levando a uma tomada de decisões inadequada e oportunidades

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

perdidas.

8.Pergunta

Quais passos práticos uma empresa pode tomar para garantir que fatos brutais sejam aceitos?

Resposta:As empresas podem realizar 'autópsias sem culpa' para aprender com os fracassos, criar mecanismos de 'bandeira vermelha' que destaquem problemas e facilitar a comunicação aberta em todos os níveis para abordar e se adaptar a fatos críticos.

9.Pergunta

Conecte a ideia dos fatos brutais com a transformação da Fannie Mae durante a década de 1980. O que seus líderes fizeram de diferente?

Resposta:Os líderes da Fannie Mae confrontaram o fato brutal de sua situação financeira desesperadora, mas mantiveram uma visão de grandeza sem desespero. Ao contrário de outros que se resignaram ao seu destino, eles inovaram e criaram novas estratégias financeiras, superando seus desafios.

10.Pergunta

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Como as descobertas do capítulo se aplicam ao crescimento pessoal e à resiliência dos indivíduos?

Resposta:O capítulo ensina que, assim como as organizações, os indivíduos enfrentam adversidades e devem abraçar esses desafios enquanto mantêm esperança e foco em metas de longo prazo, utilizando as dificuldades como oportunidades para crescimento.

Capítulo 5 | O Conceito do Ouriço (Simplicidade dentro dos Três Círculos)| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é o Conceito do Ouriço segundo James C. Collins no Capítulo 5?

Resposta:O Conceito do Ouriço é uma ideia simples e cristalina que surge de uma compreensão profunda de três círculos que se intersectam: no que você pode ser o melhor do mundo, o que impulsiona seu motor econômico e o que realmente o apaixona. Este conceito guia os esforços de uma empresa, diferenciando as empresas feitas para vencer de suas contrapartes menos bem-sucedidas.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

2.Pergunta

Como os ouriços diferem das raposas no contexto das estratégias de negócios?

Resposta:Os ouriços se concentram em uma única ideia clara que simplifica a complexidade do mundo dos negócios, permitindo que eles se destaquem em seu nicho, enquanto as raposas buscam múltiplas estratégias ao mesmo tempo, levando a esforços dispersos e à falta de sucesso consistente.

3.Pergunta

Por que é importante para uma empresa entender no que ela não pode ser a melhor?

Resposta:Compreender o que uma empresa não pode ser a melhor evita que ela desperdice recursos em atividades que provavelmente não levarão à grandeza. Essa clareza garante que os esforços sejam concentrados nas áreas onde a empresa pode realmente se destacar.

4.Pergunta

Uma empresa em uma indústria medíocre pode ainda assim alcançar a grandeza?

Resposta:Sim, Collins mostra que uma empresa não precisa

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

estar em uma grande indústria para alcançar a grandeza. Cada empresa feita para vencer encontrou maneiras de prosperar ao se concentrar em seu único Conceito do Ouriço, independentemente do contexto da indústria.

5.Pergunta

Como a Walgreens exemplificou o Conceito do Ouriço?

Resposta:A Walgreens se concentrou em ser a melhor em farmácias convenientes. Eles maximizaram as visitas dos clientes e o lucro por visita ao localizar estrategicamente as lojas e oferecer serviços de drive-thru, garantindo que seu modelo de negócios estivesse alinhado com seu Conceito do Ouriço.

6.Pergunta

Qual é o papel da compreensão econômica no sucesso de uma empresa?

Resposta:Uma compreensão profunda dos principais motores do motor econômico de uma empresa, particularmente a identificação de um único denominador econômico que tem o maior impacto, permite decisões mais informadas que

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

influenciam diretamente a rentabilidade e a sustentabilidade.

7.Pergunta

Qual é a importância da paixão no Conceito do Ouriço?

Resposta:A paixão é essencial porque motiva as pessoas a se envolverem profundamente com seu trabalho. Uma empresa deve buscar atividades que acendam a paixão entre os colaboradores, contribuindo para uma cultura que apoie o Conceito do Ouriço e fomente a excelência sustentada.

8.Pergunta

Como o capítulo ilustra a diferença entre empresas feitas para vencer e suas empresas de comparação?

Resposta:As empresas feitas para vencer mantêm uma estratégia clara e focada vinculada ao seu Conceito do Ouriço, levando a um crescimento e excelência sustentados, enquanto as empresas de comparação frequentemente buscam o crescimento por si só, sem uma compreensão clara de suas forças, levando a resultados inconsistentes.

9.Pergunta

O que significa um processo iterativo na obtenção de um Conceito do Ouriço?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:Um processo iterativo envolve discussões contínuas, avaliações e debates entre as partes interessadas para refinar a compreensão dos três círculos do Conceito do Ouriço. Ele requer tempo e ciclos repetidos de questionamento e aprendizado, em vez de uma oficina ou sessão de brainstorming única.

10.Pergunta

Você poderia descrever um exemplo do texto que demonstre uma aplicação bem-sucedida do Conceito do Ouriço?

Resposta:Wells Fargo é destacado no texto como uma aplicação bem-sucedida do Conceito do Ouriço. O banco identificou que poderia se concentrar em operar um banco como um negócio no oeste dos Estados Unidos. Ao entender suas forças e os motores econômicos, ele se diferenciou e superou significativamente seus concorrentes.

Capítulo 6 | Uma Cultura de Disciplina| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é a importância de equilibrar liberdade e

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

responsabilidade dentro de uma estrutura na cultura de uma empresa?

Resposta:Equilibrar liberdade e responsabilidade dentro de uma estrutura permite que os indivíduos operem com autonomia, enquanto assegura a adesão a princípios e objetivos fundamentais. Essa configuração incentiva a inovação e a criatividade (liberdade) ao mesmo tempo em que previne o caos e a desorganização (responsabilidade). Empresas como Nucor e Abbott exemplificam esse equilíbrio, permitindo-lhes alcançar alto desempenho sem cair na burocracia.

2.Pergunta

Como uma cultura de disciplina pode prevenir problemas burocráticos em uma empresa em crescimento?

Resposta:Uma cultura de disciplina promove a responsabilidade entre os funcionários e foca em ter as pessoas certas nas posições certas. Ao priorizar a autodisciplina e empoderar os indivíduos dentro de um

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

quadro claro, as empresas podem evitar as armadilhas da burocracia desnecessária que muitas vezes sufoca a inovação. Essa abordagem proativa ajuda a manter um espírito empreendedor mesmo com o crescimento da organização.

3.Pergunta

Por que é importante que os líderes tenham um conceito claro de ouriço na transformação de empresas feitas para vencer?

Resposta:Ter um conceito claro de ouriço permite que as organizações foquem seus recursos e esforços no que podem ser os melhores. Esse foco promove disciplina na tomada de decisões e ajuda as empresas a evitar distrações de oportunidades tentadoras, mas não relacionadas, garantindo um sucesso sustentável.

4.Pergunta

Quais lições podemos aprender da analogia de 'lavar seu queijo cottage'?

Resposta:A analogia de 'lavar seu queijo cottage' exemplifica a ideia de disciplina extrema na busca pela excelência. Destaca que até pequenas ações, quando realizadas de forma

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

rigorosa, contribuem para a melhoria do desempenho geral. Empresas que adotam essa mentalidade, como Dave Scott fez em seu treinamento, tendem a se destacar porque reconhecem a importância de fazer consistentemente o que for necessário para ser o melhor.

5.Pergunta

O que diferencia uma cultura de disciplina de uma abordagem de liderança tirânica?

Resposta:Uma cultura de disciplina é construída sobre responsabilidade compartilhada e respeito mútuo, incentivando equipes auto-geridas e promovendo a adesão a princípios sem supervisão opressiva. Em contraste, a liderança tirânica depende do controle do líder e da imposição forçada de regras, o que carece de sustentabilidade quando o líder se retira. As empresas que fazem a transição de boas para ótimas priorizam a força cultural a longo prazo em vez de diretrizes de curto prazo.

6.Pergunta

Qual é o papel da 'lista do que parar de fazer' na melhoria da disciplina organizacional?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:A 'lista do que parar de fazer' é crucial, pois ajuda as organizações a eliminar atividades e distrações desnecessárias que não estão alinhadas com seus objetivos fundamentais. Ao escolher conscientemente parar certas práticas, as empresas podem focar seus recursos e energia em iniciativas que realmente impulsionam o crescimento e se alinham com seu conceito de ouriço.

7.Pergunta

Como a abordagem de George Rathmann na Amgen ilustra a importância da cultura no sucesso empresarial?

Resposta:George Rathmann enfatizou uma cultura de disciplina na Amgen, reconhecendo que fomentar indivíduos autodisciplinares dentro de um quadro estruturado levaria a um crescimento e inovação sustentados. Sua evitação da burocracia capacitou a Amgen a prosperar criativamente enquanto mantinha um sucesso operacional consistente, demonstrando como uma cultura forte e positiva pode impulsionar resultados a longo prazo.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

Experimente o aplicativo Bookey para ler mais de 1000 resumos dos melhores livros do mundo

Desbloqueie 1000+ títulos, 80+ tópicos

Novos títulos adicionados toda semana

duct & Brand | Liderança & Colaboração | Gerenciamento de Tempo | Relacionamento & Comunica

Estratégia de Negócios | Criatividade | Memórias | Conheça a Si Mesmo | Psicologia Po

mpreendedorismo | História Mundial | Comunicação entre Pais e Filhos | Autocuidado | Mi

Visões dos melhores livros do mundo

Teste gratuito com Bookey

Capítulo 7 | Aceleradores de Tecnologia| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Por que a Walgreens teve sucesso enquanto a drugstore.com falhou durante o boom das empresas digitais?

Resposta:A Walgreens teve sucesso porque adotou uma abordagem metódica e reflexiva para integrar a tecnologia em seu modelo de negócios, progredindo de 'engatinhar' para 'caminhar' e, finalmente, 'correr'. Em contraste, a drugstore.com operou com base em hype e expansão rápida sem um plano coeso, levando a perdas financeiras insustentáveis.

2.Pergunta

Qual é a importância do Conceito do ouriço em relação à tecnologia?

Resposta:O Conceito do ouriço ajuda as empresas a determinarem como utilizar a tecnologia: se uma tecnologia se alinha com sua missão e pontos fortes, elas podem se

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

tornar pioneiras em sua aplicação. Caso contrário, elas podem optar por mera paridade ou ignorá-la completamente.

3.Pergunta

Como as empresas feitas para vencer diferem em sua abordagem à tecnologia em comparação com empresas medianas?

Resposta:As empresas feitas para vencer evitam modismos tecnológicos e se concentram na tecnologia que se encaixa diretamente em seu Conceito do ouriço, utilizando-a como uma ferramenta para acelerar seu momentum, em vez de ser um motor de mudança.

4.Pergunta

Qual abordagem a Fannie Mae adotou para melhorar suas capacidades tecnológicas?

Resposta:A Fannie Mae, sob a liderança de Jim Johnson, realizou uma auditoria abrangente de tecnologia e melhorou sistematicamente sua aplicação tecnológica ao longo de cinco anos, transformando suas operações e melhorando significativamente a eficiência.

5.Pergunta

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Qual lição pode ser aprendida a partir da comparação entre Nucor e a Bethlehem Steel em relação à tecnologia?

Resposta:A comparação ilustra que, embora a tecnologia possa ser um fator importante, são a gestão e a cultura que determinam principalmente o sucesso ou o fracasso. A gestão eficaz da Nucor capitalizou sobre a tecnologia, enquanto a Bethlehem Steel falhou devido a práticas de gestão inadequadas.

6.Pergunta

Qual foi a resposta das empresas feitas para vencer durante a febre da tecnologia da Internet?

Resposta:As empresas feitas para vencer, como a Walgreens, responderam com cautela e criatividade, dando passos deliberados para se adaptar em vez de correr atrás de tendências freneticamente, demonstrando seu compromisso com ações disciplinadas em vez de comportamentos reativos.

7.Pergunta

O que Jim Collins quer dizer ao afirmar que a tecnologia é um 'acelerador' e não um 'criador' de momentum?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:A tecnologia acelera o momentum quando se alinha com a estratégia e os valores centrais de uma empresa. No entanto, ela não pode gerar momentum sozinha; as empresas devem primeiro estabelecer um conceito fundamental forte antes de utilizar a tecnologia de forma eficaz.

8.Pergunta

Por que os executivos de empresas feitas para vencer raramente mencionavam a tecnologia como um fator chave para seu sucesso?

Resposta:Os executivos focavam mais na filosofia de gestão, cultura e práticas disciplinadas do que na tecnologia, vendo-a como uma ferramenta de apoio em vez do principal motor de sua transformação de boas para ótimas.

9.Pergunta

Como as empresas devem avaliar suas necessidades tecnológicas?

Resposta:As empresas devem avaliar a tecnologia com base em sua compatibilidade com seu Conceito do ouriço. Se uma tecnologia contribuir diretamente para seus pontos fortes e objetivos principais, elas devem adotá-la; caso contrário,

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

podem optar por padrões básicos ou ignorá-la.

10.Pergunta

O que envolve a abordagem 'Engatinhar, Caminhar, Correr'?

Resposta:A abordagem 'Engatinhar, Caminhar, Correr' envolve implementar a tecnologia gradualmente: começando devagar com experimentação ('engatinhar'), depois conectando-a efetivamente às operações de negócios ('caminhar'), e finalmente executando iniciativas importantes quando estiverem prontas ('correr').

Capítulo 8 | O Volante e o Ciclo da Perdição| Perguntas e respostas

1.Pergunta

O que é o Conceito do Volante e qual sua importância na transformação de empresas boas em grandes?

Resposta:O Conceito do Volante ilustra que as transformações de boas para grandes acontecem por meio de um processo consistente e cumulativo, em vez de um evento dramático e isolado. Ele simboliza o esforço persistente necessário para construir

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

impulso ao longo do tempo, onde cada empurrão contribui para a transformação geral, levando, em última instância, a um avanço significativo. A percepção chave é que o progresso sustentado resulta de melhorias incrementais e da tomada de decisões, enfatizando o compromisso de longo prazo em vez de ganhos imediatos.

2.Pergunta

Como as empresas confundem o 'Ciclo da Ruína' com estratégias de transformação eficazes?

Resposta:As empresas frequentemente caem no Ciclo da Ruína ao mudar constantemente de direção e tentar encontrar soluções rápidas ou resultados milagrosos por meio de programas chamativos, em vez de estabelecer uma base sólida. Essa falha em manter uma abordagem consistente e disciplinada leva a um ciclo de iniciativas de curto prazo que, no final, comprometem o sucesso a longo prazo, fazendo-as repetir os mesmos erros em vez de construir um impulso cumulativo como as empresas feitas para vencer.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

3.Pergunta

Por que as organizações não conseguem identificar um único momento de avanço ao se transformarem de boas para grandes?

Resposta:As organizações não conseguem identificar um único momento de avanço porque o processo envolve uma série de decisões e ações interconectadas que se constroem umas sobre as outras de forma incremental. Essa evolução se parece mais com um desenvolvimento orgânico ao longo do tempo, onde cada passo contribui para o impulso geral, em vez de um evento milagroso. Para os envolvidos, a transformação é uma jornada gradual, e não um salto instantâneo.

4.Pergunta

Qual o papel dos líderes em manter o impulso no volante?

Resposta:Os líderes nas empresas feitas para vencer priorizam ações consistentes alinhadas com os objetivos de longo prazo da empresa, em vez de se concentrarem em mudanças dramáticas. Eles garantem que o volante continue

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

girando, apoiando o pensamento disciplinado, mantendo clareza em relação ao Conceito do Porco Espinho e inspirando confiança por meio de resultados tangíveis, em vez de declarações grandiosas.

5.Pergunta

Como o conceito do Porco Espinho se relaciona com o Volante?

Resposta:O Conceito do Porco Espinho é crucial para o Volante porque atua como o princípio orientador que informa decisões estratégicas consistentes. Ele ajuda as organizações a entender suas forças únicas e como aproveitá-las efetivamente, permitindo que empurrem o volante de forma consistente na direção certa e construam impulso em direção a resultados significativos.

6.Pergunta

Quais são alguns equívocos comuns sobre a transição de boas para grandes?

Resposta:Um equívoco comum é que transformações bem-sucedidas acontecem rapidamente e de forma dramática,

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

muitas vezes percebidas como sucesso da noite para o dia. Na realidade, essas transformações são graduais, exigindo esforço consistente ao longo do tempo, e muitas vezes as mudanças mais significativas ocorrem sem muito alarde ou reconhecimento externo até que um impulso substancial tenha sido alcançado.

7.Pergunta

Por que as empresas feitas para vencer permanecem resistentes às pressões de Wall Street?

Resposta:As empresas feitas para vencer resistem à pressão de Wall Street ao focar no desempenho de longo prazo em vez de ganhos imediatos. Elas educam os investidores sobre suas estratégias e progressos, demonstrando resultados consistentes que, eventualmente, fazem com que os analistas se alinhem à sua visão, em vez de se submeterem às demandas imediatas por lucratividade que podem prejudicar esforços sustentados.

8.Pergunta

O que é o 'Efeito do Volante' e como ele pode contribuir para criar entusiasmo dentro de uma empresa?

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Resposta:O Efeito do Volante refere-se ao fenômeno em que vitórias pequenas e contínuas se acumulam e criam um senso de impulso dentro da organização. À medida que as pessoas começam a ver resultados tangíveis dos esforços consistentes, o entusiasmo cresce organicamente, motivando-as a contribuir ativamente para o sucesso adicional. Esse aspecto de auto-reforço do impulso é essencial para mobilizar apoio e engajamento em toda a empresa.

9.Pergunta

Como empresas como a Circuit City e a Nucor demonstraram o efeito do Volante?

Resposta:Empresas como a Circuit City e a Nucor exemplificaram o efeito do Volante ao construir seus modelos de negócios de forma constante por meio de melhorias incrementais e execução cuidadosa ao longo dos anos. Para a Circuit City, isso envolveu a evolução de sua estratégia de varejo ao longo de uma década, enquanto a Nucor se concentrou em refinar sua produção de aço em mini usinas.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ambas cultivaram o sucesso não a partir de mudanças abruptas, mas de um esforço persistente que levou a avanços significativos.

10.Pergunta

O que as organizações podem aprender sobre a diferença entre o Volante e o Ciclo da Ruína?

Resposta:As organizações podem aprender que o sucesso sustentável vem da paciência, consistência e alinhamento estratégico na busca por uma visão clara, em vez de procurar soluções rápidas ou abandonar estratégias de longo prazo por resultados imediatos. Construir uma base sólida leva à acumulação de impulso que pode propelir a organização em direção à grandeza, enquanto mudanças erráticas e urgência superficial podem minar os esforços e causar retrocessos.

Capítulo 9 | De Empresas Feitas para Vencer para Feitas para Durar| Perguntas e respostas

1.Pergunta

Qual é a importância da distinção entre 'Empresas Feitas para Vencer' e 'Feitas para Durar'?

Resposta:A distinção enfatiza a evolução de uma

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

empresa, passando de resultados excelentes ('Empresas Feitas para Vencer') para a manutenção de uma grandeza duradoura ao longo do tempo ('Feitas para Durar'). As percepções de 'Empresas Feitas para Vencer' fornecem estratégias fundamentais para uma empresa que busca passar de um desempenho medíocre para um desempenho excepcional, enquanto 'Feitas para Durar' se concentra em como sustentar esse sucesso ao longo de gerações. Essencialmente, uma estabelece a base para a outra.

2.Pergunta

Como a equipe de pesquisa abordou a relação entre 'Empresas Feitas para Vencer' e 'Feitas para Durar'?

Resposta:Eles decidiram conduzir sua pesquisa 'Empresas Feitas para Vencer' com uma nova perspectiva, deixando de lado as ideias de 'Feitas para Durar' para evitar preconceitos. Isso permitiu que eles descobrissem novas percepções sobre a transformação de boas empresas em grandes empresas, sem

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

noções preconcebidas.

3.Pergunta

Qual foi o papel do conceito de valores fundamentais em ambos os estudos?

Resposta:Os valores fundamentais são centrais para o sucesso de empresas duradouras. 'Empresas Feitas para Vencer' identifica a importância de uma empresa ter clareza sobre seus valores e propósitos centrais, enquanto 'Feitas para Durar' enfatiza a necessidade de cultivar esses valores para guiar a tomada de decisões a longo prazo e inspirar os funcionários.

4.Pergunta

Você pode fornecer um exemplo de 'acumulação para a ruptura' de 'Empresas Feitas para Vencer'?

Resposta:A história do Wal-Mart é um exemplo primordial. Sam Walton não teve sucesso imediato; em vez disso, ele começou com uma loja em 1945, passou anos em crescimento incremental e, somente após um período sustentado de trabalho árduo, conseguiu um crescimento

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

explosivo a partir de 1970, culminando em mais de 3.000 lojas até 2000.

5.Pergunta

Quais lições práticas podem ser extraídas da comparação de grandes empresas e seus líderes?

Resposta:Grandes empresas frequentemente têm líderes de Nível 5 que exibem tanto humildade quanto determinação feroz. Eles priorizam o sucesso da empresa em vez de conquistas pessoais, o que contribui para a construção de uma cultura que incentiva a sustentabilidade a longo prazo e abraça a mudança, mantendo os valores fundamentais.

6.Pergunta

O que é um BHAG e como ele se relaciona com a grandeza?

Resposta:Um BHAG, ou Grande Meta Audaciosa e Peluda, é uma meta ousada e claramente definida que inspira uma organização. Serve como um ponto focal para unificar esforços. A distinção entre BHAGs bons e ruins é crucial; BHAGs bons estão enraizados na compreensão e na

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

capacidade, enquanto BHAGs ruins surgem do bravado sem fundamento.

7.Pergunta

Por que alguém poderia questionar a busca pela grandeza em seu trabalho?

Resposta:Indivíduos às vezes podem questionar a necessidade de grandeza devido a pressões sociais para priorizar o sucesso em termos mais convencionais, como lucro ou tamanho da empresa. No entanto, a verdadeira grandeza é sobre contribuição e impacto significativos, em vez de meras métricas de sucesso.

8.Pergunta

O que motiva os indivíduos a buscar a grandeza em seu trabalho?

Resposta:O desejo de buscar a grandeza muitas vezes vem de uma conexão pessoal profunda com o trabalho que realizam e um compromisso de causar um impacto significativo. Quando os indivíduos são apaixonados e se importam com suas contribuições, a busca pela excelência se torna inerente

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

e gratificante.

9.Pergunta

Como se pode encontrar um trabalho significativo que inspire a busca pela grandeza?

Resposta:Para encontrar um trabalho significativo, é essencial envolver-se em atividades que se alinhem com os valores e paixões pessoais. Seja em ambientes corporativos, sem fins lucrativos ou comunitários, os indivíduos devem buscar contribuir para algo em que acreditam profundamente, onde o objetivo é fazer uma diferença positiva.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Ad

Escanear para baixar

Por que o Bookey é um aplicativo indispensável para amantes de livros

Conteúdo de 30min
Quanto mais profunda e clara for a interpretação que fornecemos, melhor será sua compreensão de cada título.

Clipes de Ideias de 3min
Impulsione seu progresso.

Questionário
Verifique se você dominou o que acabou de aprender.

E mais
Várias fontes, Caminhos em andamento, Coleções...

Teste gratuito com Bookey

Empresas Feitas para Vencer Quiz e teste

Ver a resposta correta no site do Bookey

Capítulo 1 | Empresas Feitas para Vencer| Quiz e teste

1. A tese central do Capítulo 1 é que 'o bom é o inimigo do ótimo'.
2. A pesquisa realizada no capítulo concluiu que empresas específicas devem seguir um conjunto rígido de estratégias para se transformar de boas em ótimas.
3. A Liderança Nível 5 é caracterizada por uma combinação de humildade pessoal e vontade profissional.

Capítulo 2 | Liderança Nível 5| Quiz e teste

1. Líderes de nível 5 se concentram no reconhecimento pessoal em vez do sucesso da empresa.
2. O conceito da 'Janela e o Espelho' significa que líderes de nível 5 atribuem crédito a si mesmos por seus sucessos.
3. Darwin E. Smith foi um líder de nível 5 que transformou a Kimberly-Clark em uma líder de mercado durante o seu

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

mandato.

Capítulo 3 | Primeiro Quem . . . Depois O Quê| Quiz e teste

1. Os líderes devem priorizar a contratação da equipe certa antes de definir uma direção estratégica para a empresa.
2. Ter as pessoas erradas em uma empresa não afeta a eficácia de nenhuma estratégia.
3. Empresas Feitas para Vencer utilizam demissões impiedosas para manter uma cultura de alto desempenho.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Escanear para baixar

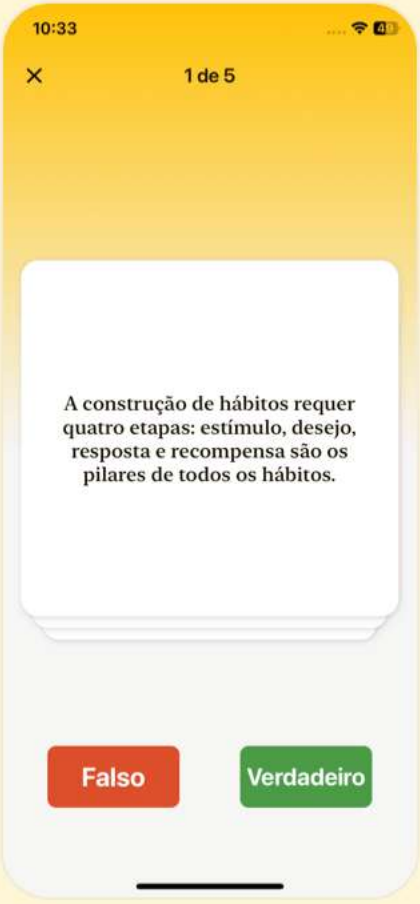
Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play



Capítulo 4 | Enfrente os Fatos Brutais (Mas Nunca Perda a Fé)| Quiz e teste

1. Verdadeiro ou Falso: A&P conseguiu se adaptar com sucesso às mudanças nas demandas dos consumidores, levando ao seu contínuo sucesso.
2. Verdadeiro ou Falso: Empresas Feitas para Vencer priorizam enfrentar fatos brutais para melhorar a clareza na tomada de decisões.
3. Verdadeiro ou Falso: A liderança eficaz é definida principalmente por personalidades fortes e carismáticas, de acordo com os estudos de caso deste capítulo.

Capítulo 5 | O Conceito do Ouriço (Simplicidade dentro dos Três Círculos)| Quiz e teste

1. O Conceito do Ouriço sugere que as raposas, que são pensadoras dispersas e complexas, são mais bem-sucedidas do que os ouriços, que focam em uma única ideia.
2. Empresas bem-sucedidas costumam operar com ideias claras e simples em vez de estratégias complexas.
3. A Walgreens é um exemplo de uma empresa que sofreu

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

devido à falta de uma estratégia coesa de ouriço.

Capítulo 6 | Uma Cultura de Disciplina| Quiz e teste

1. Verdadeiro ou Falso: Uma cultura de disciplina é essencial para transformar uma boa empresa em uma grande empresa, de acordo com o Capítulo 6 de 'Empresas Feitas para Vencer'.
2. Verdadeiro ou Falso: Criar regras burocráticas excessivas dentro de uma empresa é necessário para gerenciar a incompetência e fomentar a criatividade.
3. Verdadeiro ou Falso: O Conceito do Ouriço envolve entender no que uma empresa pode ser a melhor, o que impulsiona seu motor econômico e o que a apaixona, levando a um pensamento e ação disciplinados.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

Escanear para baixar

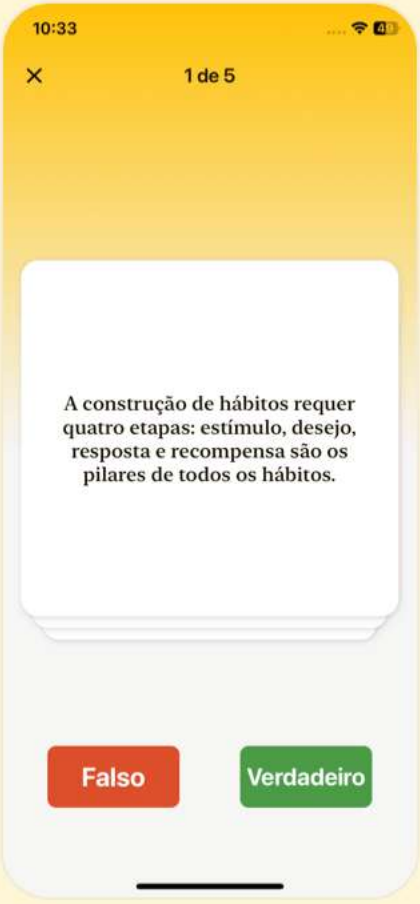
Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play



Capítulo 7 | Aceleradores de Tecnologia| Quiz e teste

1. Organizações feitas para vencer adotam uma abordagem disciplinada em relação à tecnologia, integrando-a apenas quando se encaixa em seu Conceito do Ouriço.
2. Empresas bem-sucedidas veem a tecnologia apenas como um meio para se modernizar e acompanhar os concorrentes, independentemente de suas estratégias principais.
3. Uma cultura focada na adaptação cuidadosa, em vez de estratégias reativas, é central para sustentar as vantagens competitivas.

Capítulo 8 | O Volante e o Ciclo da Perdição| Quiz e teste

1. O volante representa um sucesso dramático e repentino, em vez de um processo acumulativo de esforço.
2. Empresas Feitas para Vencer costumam recorrer a aquisições impulsivas como uma estratégia para o sucesso rápido.

Mais livros gratuitos no Bookey

Escanear para baixar

3.A jornada de bom a ótimo envolve ações consistentes que se acumulam para criar um impulso significativo ao longo do tempo.

Capítulo 9 | De Empresas Feitas para Vencer para Feitas para Durar| Quiz e teste

1.'Empresas Feitas para Vencer' serve como uma continuação de 'Construídas para Durar', oferecendo estratégias que levam ao sucesso sustentável.

2.A grandeza duradoura requer a identificação de valores e propósitos fundamentais além do lucro.

3.O sucesso de Sam Walton com o Wal-Mart é descrito como um reflexo de uma ruptura imediata, em vez de um desenvolvimento gradual.

Mais livros gratuitos no Bookey

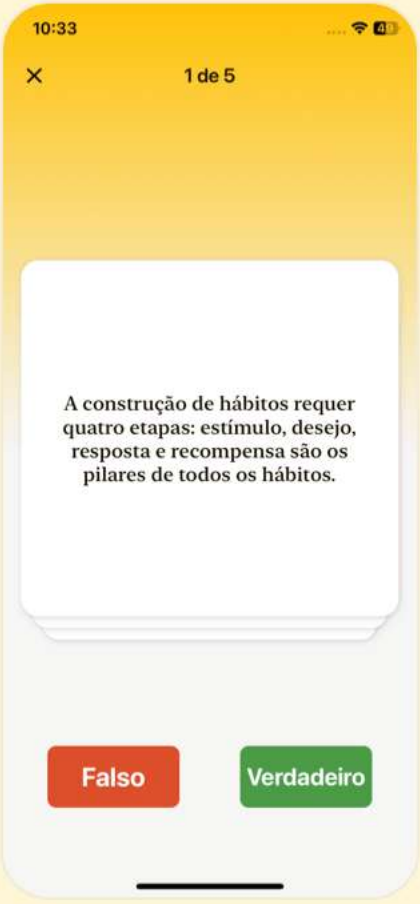
Escanear para baixar

Escanear para baixar

Baixe o app Bookey para desfrutar

Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

Teste grátis disponível!

Descarregar na App Store

OBTER NO Google Play